

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR-MATRIZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA –  
CPA**

**ANÁLISIS DE COSTOS Y GASTOS POR BENEFICIOS SOCIALES PARA  
EMPRESAS DE TAMAÑO GRANDE DEL SECTOR DE ELABORACIÓN DE  
BEBIDAS (C11) PARA LOS AÑOS 2019-2021**

**AUTOR:**

**KAREN ANDREA ALULIMA HERNÁNDEZ**

**DIRECTOR:**

**MBA. VERÓNICA APOLO BUSTAMANTE**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE  
LAS ORGANIZACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE  
LOCAL Y GLOBAL**

**QUITO, DICIEMBRE DE 2022**

**Director:**

MBA. Verónica Apolo Bustamante

**Lectores:**

MBA. Jorge Altamirano

Mgtr. José Chicaiza Aguirre

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a:

Mis padres y familia, quienes fueron el pilar fundamental para poder culminar mis estudios, me brindaron su apoyo incondicional, y me inculcaron los mejores valores. A las increíbles personas que me acompañaron en todo este proceso, y aportaron de alguna manera a mi crecimiento personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera muy especial a Dios por haberme permitido culminar una etapa de mi vida satisfactoriamente, a mis padres y familia por ser esa base sólida que me nutro de principios, de fe, buenos ejemplos, y de expectativas muy altas sobre la vida que anhelo disfrutar en un futuro. De manera especial a la Familia Mora y Corrales y por haberme abierto las puertas de sus casas y familia, les agradezco infinitamente el apoyo y el cuidado que siempre me dieron. Finalmente, agradezco a la maravillosa universidad y profesores que me permitieron adquirir conocimientos claros que estoy segura me van a permitir sobresalir en el ámbito profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1. MARCO TEÓRICO .....	1
1.1 Importancia de los beneficios sociales y el talento humano .....	1
1.2 Beneficios sociales en Ecuador .....	2
1.2.1 Beneficios del Código de Trabajo. ....	3
1.2.2 Beneficios posempleo. ....	6
1.2.3 Beneficios obtenidos por agrupaciones gremiales .....	7
1.2.4 NIC 19.....	8
1.3 Marco legal sobre beneficios sociales .....	8
1.4 Tratamiento contable de los beneficios sociales .....	11
2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO .....	14
2.1 Características del sector .....	14
2.2 Determinación de la muestra .....	15
2.3 Análisis de información presentada en la nota sobre beneficios sociales.....	16
2.3.1 Beneficios a corto plazo.....	16
2.3.2 Beneficios a largo plazo.....	17
2.4 Análisis de costos y gastos de beneficios sociales.....	19
2.5 Análisis de movimientos sobre beneficios sociales .....	20
2.5.1 Beneficios a corto plazo.....	21
2.5.2 Beneficios a largo plazo.....	24
2.6 Datos estadísticos.....	31
2.7 Políticas Contables con respecto a beneficios sociales.....	32
2.7.1 Beneficios corto plazo. ....	33
2.7.2 Beneficios largo plazo. ....	34

2.8 Revelaciones en la nota de beneficios sociales.....	34
2.8.1 NIC 24 (Información a revelar sobre partes relacionadas).....	35
2.8.2 NIC 1 (Presentación de estados financieros).....	35
2.8.3 NIC 19 (Beneficios a empleados).....	35
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	37
3.1 Conclusiones.....	37
3.2 Recomendaciones .....	38
4. REFERENCIAS.....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cálculo de horas .....	4
Tabla 2. Cálculo de indemnización.....	7
Tabla 3. Empresas de la muestra .....	16
Tabla 4. Beneficios a empleados .....	16
Tabla 5. Participación trabajadores.....	17
Tabla 6. Jubilación patronal.....	18
Tabla 7. Porcentaje de costos y gastos de beneficios sociales.....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Saldos iniciales beneficios corto plazo.....	21
Figura 2. Incremento beneficios corto plazo .....	22
Figura 3. Ajustes beneficios corto plazo.....	22
Figura 4. Pagos beneficios corto plazo .....	23
Figura 5. Saldos finales beneficios corto plazo .....	24
Figura 6. Saldos iniciales jubilación patronal.....	25
Figura 7. Incrementos jubilación patronal .....	26
Figura 8. Pagos jubilación patronal .....	27
Figura 9. Saldos finales jubilación patronal.....	27
Figura 10. Saldos iniciales desahucio .....	28
Figura 11. Incrementos desahucio .....	29
Figura 12. Pagos desahucio .....	30
Figura 13. Saldos finales desahucio.....	30
Figura 14. Porcentaje de costos y gastos de beneficios sociales - contratos .....	31
Figura 15. Porcentaje de costos y gastos de beneficios sociales - actas de finiquito.....	32

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Dentro del manejo de una organización, uno de sus puntos importantes para el desarrollo de sus actividades es el recurso humano con el cual la empresa dispone, el trato que estos reciben están legislados en el Ecuador por el Código de Trabajo, donde se establece que todo empleado o colaborar de una empresa debe tener acceso a los beneficios sociales, con el fin de promover la seguridad e integridad de la persona, y a la vez para que funcionen como incentivos.

El Código de trabajo señala detalladamente cada uno de los beneficios sociales a los cuales el empleado tiene derecho, como funcionan y como se los debe cancelar, además, especifica los tipos de contratos existentes en el país y la relación directa que estos tienen con los beneficios sociales.

Adicional al marco legal Ecuatoriano, las empresas deben regirse bajo Normas Internacionales de Contabilidad que estandarizan la información contable y económica que las empresas deben presentar mediante los estados financieros, para así reflejar su situación empresarial real. Pues bien, referente a los beneficios sociales las empresas se guían específicamente de las NIC 19 y NIC 24 las cuales dan las pautas sobre el correcto tratamiento que se les debe dar a estos beneficios, y así las empresas bajo su criterio clasificarán estos rubros como costos o gastos.

El siguiente trabajo se enfoca en el análisis de los costos y gastos por beneficios sociales para empresas de tamaño grande del sector de elaboración de bebidas (C11) para los años 2019-2021, toda la información utilizada para este estudio se la obtuvo de la página web oficial de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Este análisis servirá para que las empresas puedan comprender el comportamiento de los beneficios sociales y la importancia de clasificarlos de manera correcta, para así mejorar sus rubros referentes a los costos y gastos y puedan implementar estrategias que permitan mejorar el manejo empresarial.

## INTRODUCCIÓN

En Ecuador una de las industrias más potenciales es la manufacturera, ya que esta ocupa un papel fundamental en el desarrollo económico del país, según el Sistema de Banca Privada y Pública en su Informe del Sector Industrias Manufactureras indica que para el año 2019 el PIB obtuvo un crecimiento del 0.60%, mientras que para el año 2020 disminuyó en 5.70%, esto debió al gran impacto que sufrieron todas las industrias por la llegada de la pandemia COVID-19, finalmente señala que para el año 2021 el PIB creció en un 3.10%.

Este sector es uno de los generadores de empleo más grande con el que cuenta el país, es por ello por lo que radica la importancia de analizar el comportamiento y tratamiento que las empresas de este sector les dan a sus costos y gastos en relación a los beneficios sociales durante los años 2019-2021.

En este sentido, cabe señalar la importancia que tienen los beneficios sociales para proteger la seguridad e integridad de los colaboradores, además de ser tomados como incentivos brindados por las empresas y amparados en el Código de Trabajo Ecuatoriano. Estos beneficios sociales son clasificados en corto y largo plazo y son cancelados de acuerdo con el desarrollo de la relación laboral y lo establecido por el Código de Trabajo.

El siguiente estudio se realizó a once empresas de este sector enfocados en el manejo de los beneficios sociales, adicional se revisó toda la parte teórica y legal que brindan las pautas para que las empresas se guíen, una vez realizado esto se procedió al análisis como tal de la información haciendo hincapié en las notas a los beneficios sociales, los movimientos que obtuvieron y el formulario 101 (Declaración del Impuesto a la renta y presentación de balances formulario único sociedades y establecimientos permanentes), además, se procedió a nutrir esta información con datos estadísticos obtenidos de la página web del Ministerio del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se ha realizado este estudio en tres capítulos los cuales hacen hincapié al análisis de los costos y gastos de los beneficios sociales en las empresas manufactureras, los capítulos se componen de la siguiente manera:

- Capítulo I, se explica la importancia de los beneficios sociales, el tratamiento legal y contable que se les da en Ecuador amparados en el Código de Trabajo y las Normas Internacionales de Contabilidad, además se exponen los tipos de contratos existentes y su relación directa con los beneficios sociales.

- Capítulo II, se presentan las características del sector, y se exponen los análisis sobre el comportamiento económico y laboral de las empresas estudiadas. El comportamiento de sus beneficios a corto y largo plazo y el detalle de sus costos y gastos.
- Capítulo III, se detallan las conclusiones y recomendaciones imprescindibles sobre el manejo de los beneficios sociales y el debido manejo contable que se les debe dar para una mejora en las empresas analizadas.

## **1. MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Importancia de los beneficios sociales y el talento humano**

El talento humano de una empresa es considerado el recurso más valioso, dado que de ello radica el desarrollo y crecimiento que tenga la organización. Como lo mencionan Yáñez, Yáñez y Morocho (2018), esto se debe a que todo colaborador que ingresa permanece y participa activamente en una compañía aporta con su conocimiento experiencia, aptitudes y habilidades.

Por su puesto, para que la persona esté totalmente comprometida con la institución es necesario que el empleador brinde los beneficios sociales correspondientes, que han sido el fruto de varios años de defensa de los derechos. Como lo indica Antonio Bojórquez en el artículo de Debate (2022), las ocho horas de trabajo, vacaciones remuneradas, seguridad social, jubilación patronal, fondos de reserva, por nombrar algunos, son el resultado de las exigencias sociales por alcanzar una calidad de vida laboral adecuada.

No es de gana que los Estados creen distintas leyes y normas enfocadas a garantizar y proteger a los empleados. En Ecuador, por ejemplo, el Código de Trabajo (2012) es el instrumento que establece los beneficios sociales que tiene derecho el trabajador. Sin embargo, bien menciona Rubén (2020) que varias empresas consideran a estas presentaciones como un incentivo para los colaboradores porque no es parte de su salario y lo toman como una muestra de interés que tiene el empleador por su equipo de trabajo una estrategia para atraer y retener a los empleados.

Bajo esta premisa, durante la pandemia de COVID-19, algunas empresas que no pudieron sostener sus ventas debido a las restricciones inherentes a dicha situación y, por lo tanto, presentaron falta de liquidez para cancelar sus obligaciones a proveedores, accionistas y colaboradores, decidieron reducir o eliminar por completo estos beneficios sociales y terminar inclusive con los contratos de los empleados, de tal manera que quienes decidían quedarse debían trabajar por horas y bajo condiciones nada congruentes con una adecuada calidad de vida laboral. Ante este panorama, varios colaboradores no tuvieron otra opción que aceptar tan desfavorables propuestas, pues caso contrario no tendrían ingreso económico alguno.

En ese contexto, el gobierno ecuatoriano tomó algunas medidas con respecto a las relaciones laborales con el propósito de aliviar las consecuencias. Entre ellas cabe indicar la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), instrumento mediante el cual se alienta a plantear un acuerdo entre las partes con el fin de incentivar a resolver discrepancias entre deudores y acreedores, empleados y empleadores, arrendatarios e inquilinos, de tal manera que otorga validez legal al acuerdo que planteen. Otro punto importante de esta ley, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2020), es la flexibilización de las condiciones laborales, pues se promueve el buscar alternativas para pagar sueldos, vacaciones, llegar a concesos sobre los horarios, modalidad de trabajo, entre otros.

Sin embargo, pese a dichos esfuerzos, tras dos años del inicio de la pandemia las consecuencias son evidentes en distintos niveles: deterioro de las condiciones laborales, aumento de la tasa de desempleo y subempleo, entre otros, hecho que da paso a que exista más actividades informales y, por ende, menos acceso a beneficios sociales (OCDE, 2020). Además, hay que reconocer que no todas las empresas han podido recuperarse por completo económicamente, lo que incide en que sus empleados no logren aún contar con todos los beneficios sociales que por ley les corresponde.

## **1.2 Beneficios sociales en Ecuador**

Entre las obligaciones del Estado se encuentra el garantizar el bienestar social y la protección de los ciudadanos, y es por ello que se crea el sistema de seguridad social, destinado a los trabajadores que estén ligados a una empresa bajo relación de dependencia. En el caso de Ecuador, los beneficios sociales incluyen el contar con un servicio de salud de calidad, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y todo aquello que sea sustancial para asegurar el bienestar individual y colectivo. Por su puesto, en todo momento esto es de carácter obligatorio, solidario, eficiente, equitativo, universal, suficiente y subsidiario (Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS], 2012).

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008) "Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico" (artículo 1). Por lo tanto, es Indiscutible que las políticas sociales deben ser una prioridad para combatir la injusticia

y desigualdad laboral.

### *1.2.1 Beneficios del Código de Trabajo.*

En el país, el Código de Trabajo (2012) determina varios beneficios:

- Afiliación a la seguridad social: todo colaborador que esté bajo relación de dependencia tiene el derecho a ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el primer día en que inicia sus actividades y hasta el último día de trabajo. En este aspecto, cabe indicar que de acuerdo con la Resolución No. C.D. 501 (2015) del IESS, el monto varía de la siguiente manera: en el sector privado, el aporte personal es de 9,45% mientras que el patronal es de 11,15%; en el sector público, el Estado aporta 9,15% y el trabajador 11,45%.
- Pago por horas extras y suplementarias: el artículo 47 del Código de Trabajo establece que la jornada laboral regular no puede superar las ocho horas diarias y tampoco exceder las cuarenta horas a la semana; por ende, todo trabajo realizado fuera de ese rango de tiempo es considerado como horas extras. Además, Quinteros (2011) enfatiza que en los subsuelos el tiempo diario de labores no puede exceder las seis horas, y la única excepción es el incremento de hasta una hora suplementaria, extraordinaria o de recuperación con sus respectivos recargos.

Es importante aquí establecer la diferencia entre jornada especial y nocturna. Con respecto a la primera, el Código de Trabajo (2012) establece que “las comisiones tanto sectoriales y de trabajo las determinarán las industrias en las industrias que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, solo en este caso fijarán el número de horas de labor” (artículo 48). En cambio, este instrumento determina que la jornada nocturna es aquella comprendida entre las 19h00 hasta las 6h00, en donde el colaborador tiene derecho al sueldo de la jornada diurna con un incremento del 25% y con la misma duración de tiempo de trabajo (8 horas).

Por otro lado, con respecto a la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, el Código de Trabajo (2012), en el artículo 55, establece que no pueden ser más de 4 por día ni 12 a la semana. Además, el trabajo extra realizado hasta las 24h00 es remunerado por cada hora adicional con el 50% de recargo, pero si la actividad es ejecutada de manera extra entre las 24h00 y 6h00, la persona tiene derecho al 100% y se toma en cuenta el valor que corresponda al trabajo diurno.

Este mismo artículo indica también que en el caso del trabajo a destajo debe considerarse para el recargo económico las unidades de obra ejecutadas durante el tiempo excedente. Al igual que el caso anterior, el valor es del 50% o 100% según el horario trabajado. Finalmente, cabe mencionar que todo trabajo realizado el fin de semana debe pagarse al 100%.

Ante lo expuesto, el cálculo de las horas se expone en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Cálculo de horas

50% de recargo		100% de recargo
Entre las 06h00 y las 24200	Entre las 24H00 y las 06H00	Fines de semana o feriados, independientemente del horario

*Fuente.* Elaboración propia con base en Código de Trabajo (2012).

Por otro lado, a continuación, se detallan otros beneficios que hacen parte del Código de Trabajo (2012):

**Décimo tercer sueldo o bono navideño.** El artículo 111 del Código de Trabajo establece que este bono tiene que ser cancelado por el empleador hasta el 24 de diciembre y corresponde a la doceava parte del total recibido por el empleado durante el año. Además, hoy en día existe la opción de mensualizarlo.

**Décima cuarta remuneración o bono escolar.** El artículo 113 determina que todo empleado en relación de dependencia tiene derecho a recibir una bonificación correspondiente a la doceava parte de un salario básico unificado que es cancelado hasta el 15 de marzo en la Costa y hasta el 15 de agosto en la Sierra y Amazonía (en 2022, el valor es calculado con base a los \$425,00 de sueldo básico). Cabe indicar que este bono incluye a jubilados por los empleadores, pensionistas del seguro militar, de la policía nacional y jubilados del IESS. Además, si la persona fuera despedida antes del pago del bono tiene derecho a recibir el proporcional correspondiente.

**Fondo de Reserva.** El artículo 196 detalla que los colaboradores que brinden sus servicios por más de un año están en el derecho de recibir por parte del empleador un mes de sueldo por cada año completado, rubro que es obligatorio e inamovible. En este aspecto, el IESS (s.f.) indica que el valor a cancelar por parte del empleador por concepto de fondo de reserva es el equivalente al 8,33% de la remuneración percibida durante un mes de trabajo.

**Vacaciones.** El artículo 69 dispone que toda persona en relación de dependencia tiene derecho a 15 días de descanso seguidos, tiempo que incluye días no laborales. También indica que quienes laboran por más de cinco años bajo el mismo empleador tienen derecho a un día adicional por cada año adicional o, en su defecto, el pago por ese día. Finalmente, establece que si el trabajador es menor de 16 años cuenta con 20 días de vacaciones, pero si tiene entre 16 a 18 años el tiempo es de 18 días al año.

**Licencia por paternidad.** El Código de Trabajo (2012), en su artículo 152, determina que el padre está facultado a solicitar licencia remunerada por 10 días ante el nacimiento de su hijo en caso de que sea un parto normal. Sin embargo, de ser por cesárea o nacimiento múltiple, el tiempo puede extenderse por 5 días adicionales.

Sin embargo, existen ciertas excepciones: si el hijo tuvo un parto prematuro o en condiciones de cuidado especial la licencia remunerada puede prolongarse por ocho días más; si el menor nació con una enfermedad degenerativa, terminal, irreversible o con alguna discapacidad severa, el padre goza de 25 días de licencia remunerada siempre y cuando presente el certificado médico por un ente facultativo del IESS o por otro profesional; si la madre fallece durante el parto o durante el goce de la licencia por maternidad, el padre tiene el derecho a utilizar la totalidad de días o el tiempo que le restaba a la madre por cumplir; finalmente, el padre (incluido cuando adopta a un hijo) tiene derecho a una licencia no remunerada de hasta 9 meses una vez haya hecho uso de su licencia pagada.

**Licencia por Maternidad.** El Código de Trabajo (2012) determina que:

Toda mujer tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. (artículo 152)

Al igual que el padre, la madre tiene derecho a una licencia no remunerada de hasta 9 meses adicionales a su licencia por maternidad.

**Utilidades.** El artículo 97 dispone que el empleador tiene que reconocer a sus colaboradores el 15% de las utilidades líquidas: 10% es distribuido equitativamente para

los trabajadores y sin tomar en cuenta la remuneración que perciban durante ese año, mientras que el 5% es entregado a los trabajadores en proporción de las cargas que tengan: cónyuge, unión de hecho, hijos menores de 18 años e hijos minusválidos de cualquier edad. En caso de que la persona no haya laborado el año completo percibe la parte proporcional de su tiempo de servicio.

### *1.2.2 Beneficios posempleo.*

Una vez finalizado el periodo laboral en la empresa, la persona tiene derecho a varios beneficios por su salida que están detallado en el Código de Trabajo (2012): el propósito es otorgar una compensación monetaria que le garantice de cierta manera una vida digna al empleado. Entre estos beneficios se encuentran:

**Jubilación patronal.** El artículo 216 establece que quienes hayan trabajado por 25 años o más de manera ininterrumpida están en el derecho a ser jubilados por sus empleadores. Cabe indicar que los jubilados no pueden percibir un valor menor al 50% de la remuneración básica unificada que le corresponde por el puesto que ocupaba la persona al momento de acceder al beneficio. Además, dicho valor se lo multiplica por los años laborados en la empresa.

Las normas fijadas por el IESS para la jubilación de sus afiliados la cual determinará la pensión tomando en cuenta el tiempo de servicio, edad y las normas contempladas en los estatutos. Por otra parte, se considerará como “haber individual de jubilación” el que se dé por las siguientes partidas. Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y por una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años, multiplicada por los años de servicio. (Código de Trabajo, artículo 216)

Por otro lado, la pensión mensual de la jubilación patronal no puede ser bajo ningún concepto mayor al salario básico unificado del último año ni menos de treinta dólares cuando la persona tiene derecho a la jubilación del empleador o veinte dólares si se beneficia de doble jubilación. Esto no aplica a municipios y consejos provinciales, que son parte del régimen seccional autónomo, debido que cuentan con sus ordenanzas exclusivas.

**Desahucio.** El artículo 184 determina que el colaborador puede notificar a su empleador, de manera física o digital, su voluntad de finalizar su contrato laboral y viceversa. Le entrega de su puesto puede ser realizada hasta 15 días posterior del cese de sus labores, a

menos que el empleador acepte que lo haga en el mismo instante de la notificación. En ese sentido, el artículo 169 determina que la bonificación por desahucio puede darse por acuerdo entre ambas partes, situaciones anteriormente previstas en el contrato, fallecimiento o incapacidad, conclusión de obra o servicio prestado y por caso fortuito que imposibilite el trabajo. En este caso, el pago es del 25% de la última remuneración mensual por cada año que el empleado presto sus servicios a la empresa y tiene que ser efectuado hasta 15 días posterior a la entrega del aviso.

Por otro lado, en caso de que el empleado pertenezca a algún gremio de la empresa, su despido no le impide ejercer sus labores frente a dicha asignación.

**Despido intempestivo.** Como lo indica el Ministerio del Trabajo (s.f.), este despido consiste en la finalización injustificada del contrato laboral por parte del empleador. En este caso, tiene la obligación de indemnizar al trabajador como lo establece la Tabla 2.

**Tabla 2.** Cálculo de indemnización

Hasta 3 años	Más de 3 años	Un año
Valor correspondiente a 3 meses de remuneración.	Valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Sin que exceda el 25 mes de remuneración.	La fracción de un año se considerará como año completo.

*Fuente.* Elaboración propia con base en Código de Trabajo (2012)

De acuerdo con el artículo 188 del Código de Trabajo (2012), el cálculo tiene que realizarse con base en el sueldo que perciba el empleado al momento de su despido, y en el caso de que el trabajo fuera a destajo, la remuneración mensual es establecida en función del promedio que recibió la persona el año anterior al despido. Además, si el empleado cumplió 25 años y menos de 25 de trabajo continuo e interrumpido, tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.

### 1.2.3 Beneficios obtenidos por agrupaciones gremiales.

Los gremios son agrupaciones sociales legalmente constituidas y sus beneficios son establecidos por los mismos trabajadores con el propósito de reglamentar y proteger sus derechos humanos y profesionales.

Al respecto, el artículo 220 del Código de Trabajo (2012) indica que el contrato colectivo es un convenio entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores, cuyo propósito es proteger a los trabajadores de la entidad

sea que se encuentren o no sindicalizados. Este convenio puede realizarse en el sector privado, público o mixto, y se suscribe mediante un comité central estructurado por más del 50% de empleados, mientras que los representantes no pueden superar los 15 principales con sus respectivos suplentes.

#### *1.2.4 NIC 19.*

La Norma internacional de contabilidad, establecida por la Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros (IFRS, 2018), establece que los beneficios sociales son los siguientes:

**Beneficios a corto plazo.** Tiene que ver con los sueldos y contribuciones al seguro social, remuneraciones otorgadas por ausencia por enfermedad u otros motivos, ganancias e incentivos, así como aquellos beneficios no económicos: asistencia médica, vehículos, hospedaje, uso de bienes o servicios subvencionados o gratuitos para los empleados.

**Beneficios a los empleados retirados.** Tiene que ver con pensiones, beneficios por jubilación, seguro de vida y de salud.

**Beneficios a largo plazo.** Aquella remuneración por ausencia del trabajador durante un periodo largo de servicio, jubileos, otros beneficios inherentes al tiempo de labores, incapacidad, participación en ganancias, incentivos y compensación.

**Beneficios por terminación.** Son aquellos que incluyen al empleado y a quienes dependen de él. También, esta norma establece beneficios de post empleo, que son aquellos que se cancelan al trabajador al culminar su tiempo de servicio en la empresa y son totalmente distintos a los beneficios por terminación. En Ecuador, el Código de Trabajo (2012) establece que pueden ser aportaciones beneficios definidos como pensiones, seguros de vida, atención médica y todo aquello que la empresa se comprometa a brindar al ex trabajador después de haberse desvinculado de la compañía.

### **1.3 Marco legal sobre beneficios sociales**

El marco legal es aquel que rige a un país y constituye el eje en torno al cual se busca un desarrollo integral y ordenado mediante la regulación del comportamiento de las personas, instituciones, los poderes del Estado y organismos de gobierno. En ese sentido, dentro de los beneficios sociales que existen en Ecuador, el Código de Trabajo (2012) fija claramente los tipos de contrato que pueden emplearse:

**Contrato expreso y tácito.** El artículo 12 indica que este contrato ocurre de manera verbal o escrita cuando el empleador y trabajador determinan las condiciones en conjunto. Así, ante una falta de estipulación expresa, es considerado como tácito el vínculo entre ambas partes.

**Contrato Individual de trabajo.** El artículo 18 expresa que un individuo puede entablar un vínculo laboral con otra persona para ejecutar sus servicios de manera lícita, en una relación de dependencia y con un sueldo fijo mensual establecido conforme a la ley.

**Contrato por obra cierta.** El artículo 16 detalla que este contrato surge cuando el trabajador se hace responsable de ejecutar una determinada labor a cambio de un pago por ella, en donde no es tomado en cuenta el tiempo que esta actividad demore en ser culminada.

**Contrato por tarea.** El artículo 16 también indica que el contrato por tarea sucede cuando el trabajador se compromete a realizar una cierta cantidad de trabajo durante un periodo determinado de tiempo; por lo tanto, la jornada finaliza una vez cumplida dicha actividad.

**Contrato a destajo.** Este contrato está establecido en el artículo 16 como aquel trabajo ejecutado por partes, pedazos, medidas de superficie o, en términos generales, por alguna forma unidad de obra. En este caso, el pago es realizado por cada una de ellas y no incide el tiempo que implique realizarlas.

**Contratos eventuales.** El artículo 17 determina que son aquellos contratos celebrados para cumplir con requerimientos específicos del empleador durante un tiempo en particular como por ejemplo por que un colaborador está enfermo, ante un evento de maternidad, licencias, etc.

Estos contratos son aplicados cuando existe una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador. No obstante, esta figura legal tiene un máximo de 180 días continuos o discontinuos en el lapso de un año, pero si se repitiera por más de dos periodos en el año se considera un contrato de temporada. Finalmente, con respecto a la remuneración, el valor a percibir tiene un incremento del 35% del valor de la hora del salario básico unificado del sector al que corresponda el trabajador.

**Contratos ocasionales.** El propósito es satisfacer las necesidades emergentes o extraordinarias que no están vinculadas con el giro del negocio: el tiempo máximo es de 30 días en un año. Con relación al sueldo, el valor a percibir tiene un incremento del 35%

del valor de la hora del salario básico unificado del sector al que corresponda el trabajador.

**Contratos de temporada.** Son aquellos que se establecen por trabajos cíclicos o periódicos, en donde la naturaleza propia de la actividad es discontinua, pero a su vez constante cada cierto tiempo, por lo que existe una estabilidad en vista de que los trabajadores tienen el derecho a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada. En caso de que no fuera así, se considera el despido intempestivo.

**Contratos de grupo y de Equipo.** El artículo 32 establece que surge al momento en que un equipo de trabajadores -organizados o no jurídicamente- firman un contrato con uno o más empleadores. Aquí no existe distinción de derechos y obligaciones entre los integrantes del equipo: el o los empleadores responden a todo el grupo y no de forma individual.

**Contrato de trabajo juvenil.** De acuerdo con el artículo 34, literal 1, este es un convenio por el que se vincula al mundo laboral a una persona de entre 18 a 26 años. En este caso, el aporte al IESS es cubierto por el Estado hasta en dos salarios básicos unificados del trabajador por el tiempo de un año, pero solo si la cantidad de estos contratos no excede el 20% del total de la nómina del negocio. En caso de que el valor sea superior a los dos salarios básicos unificados, la diferencia tiene que ser cancelada por el empleador, y si la cantidad de contratos supera el 20% de la nómina, es el empleador quien se hace cargo total.

Como puede observarse, existe una gran cantidad de contratos que pueden aplicarse en Ecuador. Sin embargo, a continuación, son expuestos otros más establecidos en el Código de Trabajo (2012) y que son los más recurrentes:

**Contrato de tiempo Indefinido.** Es el contrato más utilizado en Ecuador. Aquí no existe un plazo definido para su terminación, y para que el empleador de por culminada la relación laboral y obtenga el visto bueno del inspector del trabajo tienen que justificarse las causas. En cambio, si el empleador no desea aplicar el visto bueno, debe entonces pagar al trabajador la indemnización por despido intempestivo.

Cabe indicar otra característica importante: al ser la primera vez que se establece el contrato entre empleador y empleado existe un periodo de prueba de 90 días. En el caso de contratos de servicio doméstico este tiempo es de hasta 15 días.

**Contrato a plazo fijo.** Es denominado de esta manera porque tiene una vigencia de un año con la posibilidad de renovarse por una sola ocasión y por el mismo rango de tiempo; sin embargo, si supera los dos años se convierte automáticamente en un contrato indefinido. Cabe indicar que en caso de que el empleador desee culminar la relación laboral, está en la obligación de notificar al empleado con 30 días de antelación.

Por otro lado, a raíz de la pandemia de COVID-19, este contrato tuvo ciertas variaciones que se adaptaban en función de la dinámica de momento. Es así que se creó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) con el fin de establecer medidas de apoyo para enfrentar las consecuencias de la crisis sanitaria, mitigar tanto como sea posible los efectos económicos y estimular de alguna manera el sistema productivo del país. Precisamente, a partir de este instrumento fueron creados los siguientes contratos:

**Contrato especial emergente.** El artículo 19 lo establece como un contrato por un año, que puede renovarse solo por una vez y por el mismo periodo de tiempo, que se aplica con la finalidad de impulsar la sostenibilidad de la producción, generar nuevas plazas de empleo, estimular la inversión o nuevas líneas de negocio.

**Contrato de acuerdos ministeriales.** Es un contrato personalizado para los sectores productivos, cuya duración es de un año y puede renovarse por una vez más por el mismo lapso. Este instrumento incluye un periodo de prueba de 90 días, no requiere ningún proceso de desahucio y el pago de décimo cuarto sueldo y utilidades es efectuado en función al tiempo trabajado (Census Asesores Legales y Tributarios, s.f.).

**Contrato especial para los sectores del turismo, cultural y creativo.** Es un instrumento que se aplica para quienes trabajan en el sector de turismo, cultura o creativo. Un aspecto particular es que el 10% que es cobrado por servicio no hace parte del pago mensual del trabajador (Census Asesores Legales y Tributarios, s.f.).

**Contrato de emprendimiento.** Solo pueden utilizarlo quienes constan en el registro nacional de emprendimiento (Census Asesores Legales y Tributarios, s.f.).

#### **1.4 Tratamiento contable de los beneficios sociales**

Un aspecto esencial en toda empresa es el manejo de sus cuentas y, por ende, es fundamental que exista un sistema de costos eficiente. En ese sentido, a continuación, son expuestas las cuentas que están relacionadas a la industria de manufactura y al subsector de elaboración de bebidas:

**Costos.** De acuerdo con Polimeni (1994), la contabilidad de costos es la encargada de analizar información clave para planear, controlar y tomar decisiones estratégicas a nivel gerencial. En otras palabras, el análisis de costos permite conocer los valores involucrados en la producción, distribución o asignación de un servicio, producto o bien. Para efectos de este estudio son tomados en cuenta la materia prima, mano de obra y costos de producción.

Por otro lado, la clasificación de costos está dada de tres maneras:

**Por su naturaleza.** Las cuentas son organizadas de acuerdo con la naturaleza económica de la empresa. Se clasifican en dos: directas, las cuales son fáciles de asignar y reconocer porque tienen una relación directa con el servicio o producto; indirectas, aquellas que no son fáciles de asignar porque no están vinculadas de forma directa con la elaboración o prestación del bien o servicio.

**Por su área.** Está dada en función del área en la que se incurre con el costo: los costos de comercialización hacen parte del departamento ventas, los costos de administración están vinculados con el área de gestión de la organización y los costos de producción tienen que ver con ámbito operativo.

**Por su relación con la producción.** Están organizados según la relación con la producción en costos fijos, variables, estándar y reales: los fijos son aquellos valores que no cambian pero que sí pueden reducirse a lo largo del tiempo; los variables se modifican según el nivel de producción; aquellos estándar son los que ya fueron establecidos previamente y sirven como referencia para medir el nivel de eficiencia; finalmente, los costos reales son aquellos involucrados en la producción.

**Gasto.** Disminución de los activos o aumento de pasivos reflejados en la utilidad neta y que se identifican de forma directa con los ingresos. Los gastos pueden ser de dos tipos: ordinarios, cuando están relacionados directamente con el giro del negocio; no ordinarios, cuando no tienen relación con el giro del negocio. Además, cabe indicar que la diferencia entre costos y gastos es que los primeros evidencian el esfuerzo que hace la empresa para generar ingresos, mientras que los gastos son pérdidas o decrementos en los que se incurre.

Estas cuentas están detalladas en el estado de resultado de la siguiente manera: los gastos se reflejan como un decremento, mientras que los costos están vinculados a los ingresos y, por ende, se resta los ingresos menos los costos para obtener una utilidad bruta.

**Mano de obra.** La mano de obra es la responsable de ejecutar las actividades de la empresa y, por ende, de ella depende la operación; en otras palabras, es el esfuerzo físico y mental que un individuo hace por una retribución monetaria. La mano de obra puede ser directa, indirecta, de gestión, comercial, calificada, no calificada y barata.

## 2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

### 2.1 Características del sector

La industria seleccionada para el presente estudio corresponde a una rama de la manufactura, misma que comprende la fabricación, transformación, reconstrucción o procesamiento de materia prima en productos finales, siendo este uno de los sectores más significativos en la economía del país, dado que emplea a una gran cantidad de la población y genera ingresos al Estado. En ese sentido, el aumento constante de la población es uno de los factores clave, pues a mayor población mayor demanda de consumo de productos; y aunque es un campo muy propenso a cambios debido a los avances tecnológicos, sus procesos productivos van mejorando y evolucionando de forma constante (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020).

Al ser esta industria uno de los principales fortalecedores económicos del Ecuador, desarrollando productos con valor agregado y generando fuentes de empleo masivas, su evolución tiene una fuerte dependencia de la demanda interna, de las medidas de comercio exterior vigente y de la eficiencia de cada subsector, donde destaca la fabricación de alimentos y bebidas, tal como señala el ente de control estatal conocido como Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2020).

La industria manufacturera, según el manual de usuario CIIU o Clasificación Industrial Internacional Uniforme, se divide en 24 subsectores o grupos, para fines de este trabajo, el análisis se enfocará en el subsector C11 que corresponde a la elaboración de bebidas; en el que se fabrican y envasan todo tipo de bebidas alcohólicas tales como licores, vinos, cervezas y destilados, y no alcohólicas, que comprenden refrescos, embotellamiento de agua, y envasado o enlatado de zumos de frutas (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010).

Con base en lo mencionado, según el ranking empresarial de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2020), el subsector de elaboración de bebidas enfocado en empresas grandes para el año 2019 contó con 12 entidades que obtuvieron ingresos totales de \$1.182.029.686,29, mientras que en 2020 existieron 9 empresas con ingresos totales de \$844.375.214,66; y para el año 2021 se contó con 11 compañías con ingresos totales de \$959.250.038,47.

Frente a lo expuesto, se puede evidenciar que para el año 2020 existe una disminución de empresas, esto a razón de la pandemia de COVID-19 que enfrentó el mundo. En dicho contexto, algunas compañías se vieron seriamente afectadas o no estaban preparadas para lidiar con una situación así, dando como resultado su cierre o liquidación; pero posteriormente, el año 2021 es considerado como el inicio de la reactivación económica, lo cual se refleja en el aumento de número de empresas que se arriesgaron a operar en un entorno frágil e inseguro.

Actualmente este subsector, como todos, está volviendo a forjar bases económicas sólidas de la mano de implementación de estrategias empresariales internas y del gobierno, que mediante reformas y leyes está apoyando dicha reactivación (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020).

## **2.2 Determinación de la muestra**

Para la investigación se ha considerado como fuente principal de información la página web de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, sector societario; en la cual se encuentra el ranking empresarial detallado por años, y se pone particular atención en el periodo 2019 - 2021.

Para la selección de la muestra se utilizó la base de datos disponible en el sitio web del ente de control, y se selecciona solo a las empresas grandes de este sector; cabe señalar que según la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2020) se considera como tal a aquellas que generan ingresos superiores a \$5.000.001,00, o a su vez a las que tengan en nómina a más de 200 trabajadores.

De esta manera, se procedió a clasificar las empresas por el total de sus ingresos, yendo de la mayor a la menor; posteriormente, se verificó que estas dispongan de los informes de auditoría externa de los años 2019 al 2021, obteniendo un total de 11 empresas que sí cumplen con las condiciones y pasaron a conformar la muestra. Las empresas resultantes constan en la Tabla 3.

**Tabla 3.** Empresas de la muestra

No.	Expediente	Nombre de la Empresa
1	87185	AC BEBIDAS, S. DE R.L. DE C.V.
2	2448	CERVECERÍA NACIONAL CN S.A.
3	1088	THE TESALIA SPRINGS COMPANY S.A.
4	75346	HEINEKEN ECUADOR S.A.
5	43053	CODANA S.A.
6	6712	CORPORACION AZENDE S.A.
7	128881	MACOMON S.A.
8	157015	OLYMPIC JUICE OLYJUICE CIA. LTDA. INDUSTRIA DE LICORES ECUATORIANOS
9	165160	LICOREC S.A.
10	123823	PACIFIC BOTTLING COMPANY S.A. PBCOM
11	719971	ECUADOR PREMIUM BRANDS EPB S.A.

*Fuente.* Tomado de Superintendencia de Compañías, Valores y Compañías (2021).

### 2.3 Análisis de información presentada en la nota sobre beneficios sociales

De la información obtenida a través del portal de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros se procedió a analizar los datos y valores referentes a los beneficios a corto y largo plazo, posteriormente se resumió dicha información y se realizaron comparativos con base en porcentajes y promedios. Para el efecto, se seccionó en dos partes el análisis; la primera hace referencia a los beneficios a corto plazo divididos en beneficios sociales y participación trabajadores, y la segunda resume los beneficios a largo plazo, específicamente jubilación patronal y desahucio.

#### 2.3.1 Beneficios a corto plazo.

Como resultado de la revisión de los beneficios a corto plazo, de la muestra analizada para el período 2019-2020, cuatro empresas presentan un incremento promedio del 19% respecto a beneficios entregados a sus empleados, mientras que las siete empresas restantes reflejan una disminución promedio del 26% con relación a este rubro. Para el periodo 2020-2021 nueve empresas presentan un aumento promedio del 34%, a su vez dos empresas reflejan una disminución promedio del 31% referente a los beneficios sociales, esto se observa en la Tabla 4.

**Tabla 4.** Beneficios a empleados

	2019-2020	2020-2021
Empresas que disminuyen	26%	31%

Empresas que aumentan	19%	34%
-----------------------	-----	-----

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de las notas a beneficios a empleados en los períodos analizados.

En las cifras mostradas anteriormente se observa que existe un comportamiento contrario en los años revisados, pues al comparar entre 2019 y 2020 la mayoría de las empresas disminuyen dichos beneficios; pero si se comparan 2020 y 2021 se observa un incremento de los mismos, esto se da porque en el primer periodo analizado incidió fuertemente la pandemia de COVID-19.

Al analizar la participación trabajadores en el período 2019-2020 se observó que dos empresas no presentan valores, esto refleja que tuvieron pérdidas en ese momento; sin embargo, cinco empresas registran un aumento promedio del 50% y cuatro una disminución promedio del 76%. Por otra parte, para el período 2020-2021, tres empresas reflejan pérdida, por lo que no presentan datos; en cuanto al análisis como tal se demostró que tres empresas presentan un aumento promedio del 82% y cinco una disminución promedio del 26%, tal como consta en la Tabla 5.

**Tabla 5.** Participación trabajadores

	2019-2020	2020-2021
Empresas que disminuyen	76%	26%
Empresas que aumentan	50%	82%

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de las notas a beneficios a empleados en los períodos analizados.

De esta manera se volvió a corroborar que existe un comportamiento totalmente inverso, ya que al momento de comparar los años 2019 y 2020 la mayoría de las empresas muestran disminución referente a la participación trabajadores; en cambio, al momento de comparar los años 2020 y 2021 el efecto es contrario, puesto que existe un aumento del 82%.

### 2.3.2 Beneficios a largo plazo.

Al hablar de la segunda sección, correspondiente al análisis de los beneficios a largo plazo, resultó que de las 11 empresas que conforman la muestra, una no refleja valores

dentro de la nota respectiva para los años 2019 y 2020, por lo que no fue incluida en el análisis comparativo para ninguno de los periodos analizados.

Pues bien, al revisar el rubro de jubilación patronal para el período 2019-2020, siete empresas presentan un aumento promedio del 12% y tres una disminución promedio del 15%. Para el período 2020-2021 se identificó que las 10 empresas consideradas en esta etapa del análisis reflejaron un aumento promedio del 17%, esto se evidencia en la Tabla 6.

**Tabla 6.** Jubilación patronal

	2019-2020	2020-2021
Empresas que disminuyen	15%	0%
Empresas que aumentan	12%	17%

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de las notas a beneficios a empleados en los períodos analizados.

Una vez analizados los datos relacionados con este rubro se demuestra que existe nuevamente un comportamiento contrario, puesto que para el primer período analizado la tendencia refleja disminución, mientras que para el período 2020-2021 varía y refleja un aumento, esto demuestra la compleja situación que atravesó la industria a razón del COVID-19 y cómo va mejorando y estabilizándose paulatinamente.

En lo que concierne al desahucio, para el período 2019-2020 se presentó que seis empresas experimentaron un aumento promedio del 13%, y cuatro una disminución promedio del 11%; por otro lado, con respecto al período 2020-2021, ocho empresas reflejan un aumento promedio del 23% y dos una disminución del 15%, lo que se demuestra en la Tabla 7.

**Tabla 7.** Desahucio

	2019-2020	2020-2021
Empresas que disminuyen	11%	15%
Empresas que aumentan	13%	23%

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de las notas a beneficios a empleados en los períodos analizados.

A diferencia de los análisis anteriores, en este caso el comportamiento es totalmente similar ya que para los dos períodos estudiados se muestra un aumento, esto a causa del incremento de terminaciones de contratos por cualquiera de las dos partes.

#### **2.4 Análisis de costos y gastos de beneficios sociales**

El manejo de los costos y gastos enfocados en los beneficios sociales es otro de los puntos importantes a analizar, es por esto que se procedió a revisar el formulario 101 “Declaración del Impuesto a la renta y presentación de los balances formulario único sociedades y establecimientos permanentes” de cada una de las compañías, el cual se encuentra en el sitio web de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y que es obligatorio presentar al Servicio de Rentas Internas (SRI) hasta el mes de abril en relación con el noveno dígito del Registro Único de Contribuyentes (RUC); y en algunos casos, esto también depende del estado de resultados presentado por separado.

En tal virtud, el formulario 101 es el documento por el cual las empresas cumplen con la entrega de sus balances a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y con la debida declaración del impuesto a la renta (Ecuador Auditores y Asesores Gerenciales, 2022); la información obtenida de este documento corresponde a la de los casilleros 7040 al 7062, donde constan los valores correspondientes a gastos por beneficios a los empleados y honorarios que la empresa determina que son costos o gasto, categorizados de la siguiente manera:

1. Sueldos, salarios y demás remuneraciones que constituyen materia gravada del IESS
2. Beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones que no constituyen materia gravada del IESS
3. Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)
4. Jubilación patronal
5. Desahucio

Por su parte, el estado de resultados es el documento en el que las empresas presentan sus operaciones durante el periodo contable vigente; lo hacen mediante la exposición de sus ingresos, costos y gastos, para así determinar la utilidad o pérdida neta y el resultado integral del ejercicio (Codaes, 2022).

Con base en lo mencionado, se revisaron los estados de resultados de tres empresas de la muestra que presentaron de esta manera el detalle de los costos y gastos al ente de control,

en dichos estados la información referente a los beneficios sociales se encuentra clasificada en costos por mano de obra directa e indirecta, y están subclasificados como sueldos beneficios sociales y gastos planes de beneficios a empleados. Por su lado, los gastos se clasifican en gastos de ventas y gastos administrativos.

Una vez revisada la información presentada por las empresas en el formulario 101, y en otros casos en el estado de resultados, se procedió a calcular los porcentajes anuales de costos y gastos para luego clasificarlos por años y sacar un porcentaje promedio. Como resultado, para el año 2019 la tendencia de las empresas se inclina a clasificar los rubros de beneficios sociales como gasto, siendo que del estudio realizado se refleja que el 70% de estas lo hace así; mientras que el 30% lo presenta como costo.

En el año 2020 la tendencia se mantiene, el 71% de las empresas reflejan el rubro de los beneficios sociales como un gasto y solo el 29% como costo. Para el último año de estudio 2021 al igual que los años anteriores las empresas de la muestra, bajo su criterio, envían el 67% de los rubros de beneficios sociales como gasto y el 33% como costo.

En la Tabla 7 se explican los porcentajes que las empresas destinaron cada año a costos y gastos, referente a los beneficios sociales que considera la ley.

**Tabla 7.** Porcentaje de costos y gastos de beneficios sociales

Año	Clasificación	Número de empresas	Porcentaje promedio
2019	Costos	8	30%
	Gastos	11	70%
2020	Costos	8	29%
	Gastos	11	71%
2021	Costos	9	33%
	Gastos	11	67%

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos del Formulario 101 y el Estado de resultado integral presentados por las empresas manufactureras (2022).

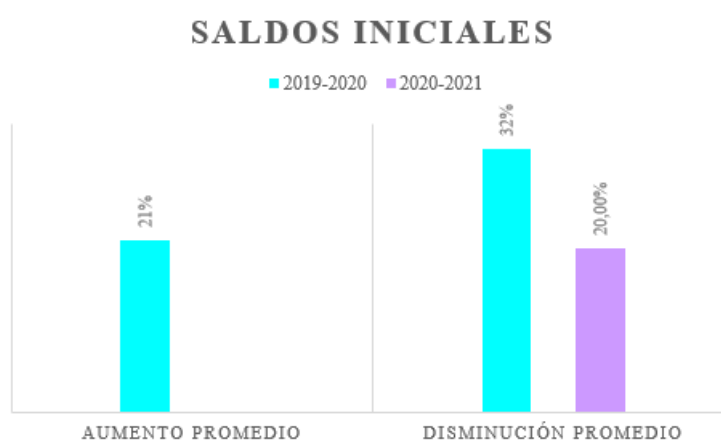
## 2.5 Análisis de movimientos sobre beneficios sociales

Una vez revisados los valores correspondientes a beneficios sociales dentro de las notas, se examinaron detalladamente los movimientos de las cuentas referentes a estos rubros, para fin de este análisis se consideraron beneficios a corto y largo plazo; en tal sentido, las cuentas fueron: saldo inicial, incrementos, ajustes, pagos y saldo final.

### 2.5.1 Beneficios a corto plazo.

Al analizar las cifras correspondientes a los saldos iniciales de beneficios a corto plazo, se evidenció que de las 11 empresas que son parte de la muestra solo cinco reflejan información sobre el tema, por tal razón se realizó el análisis solo de ellas.

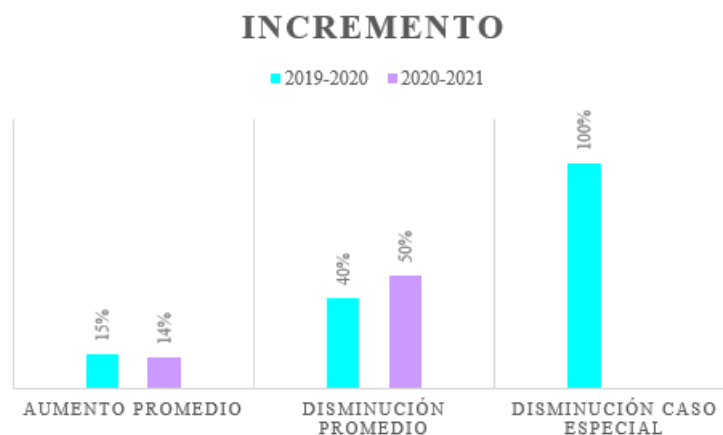
En la comparación de los saldos iniciales, resultó que para el período 2019-2020 tres empresas obtuvieron una disminución promedio del 32%, mientras que dos registran un aumento promedio del 21%. Para el periodo 2020-2021 todas presentan una disminución del 20%, esto se observa en la Figura 1.



**Figura 1.** Saldos iniciales beneficios corto plazo

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

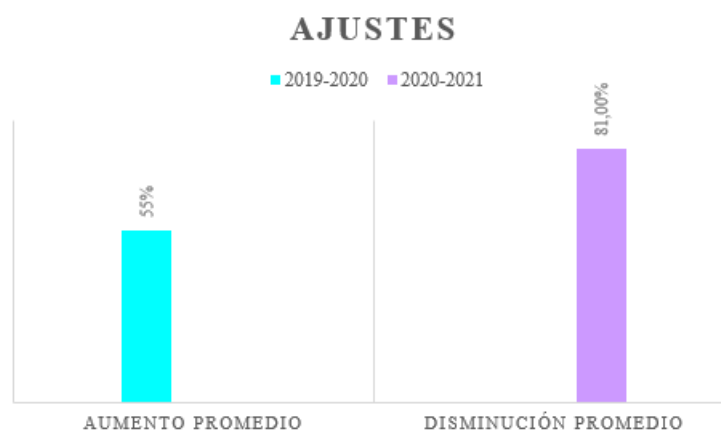
Al comparar los saldos iniciales es evidente que la tendencia dentro de estos períodos es disminuir, se esperaba que esto suceda porque la mayoría sufrió golpes económicos que afectaron fuertemente sus operaciones a causa de la pandemia. Asimismo, una vez examinada la información referente a los incrementos de beneficios a corto plazo, fue posible observar en el período 2019-2020 que, de las cinco empresas, tres presentan una disminución promedio del 40% y solo una aumenta un 15%; a pesar de esto, existe un caso especial donde una empresa disminuyó en un 100%, esto se debe a que para el año 2019 sí refleja valores, mientras que para el 2020 no cuenta con incrementos. Cabe señalar que para el período 2020-2021 el número de empresas se disminuye a cuatro, debido a que una no presenta valores, dado esto, se determinó que dos empresas experimentaron una disminución promedio del 50%, y las dos restantes un aumento promedio del 14%, tal como consta en la Figura 2.



**Figura 2.** Incremento beneficios corto plazo

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Otra de las cuentas analizadas en el estudio es la que corresponde a ajustes; para los períodos considerados solo una empresa refleja valores relativos a este rubro, la misma que presenta un comportamiento totalmente distinto ya que muestra un aumento promedio del 55% para 2019-2020, y para 2020-2021, una disminución promedio del 81%, esto se muestra en la Figura 3.

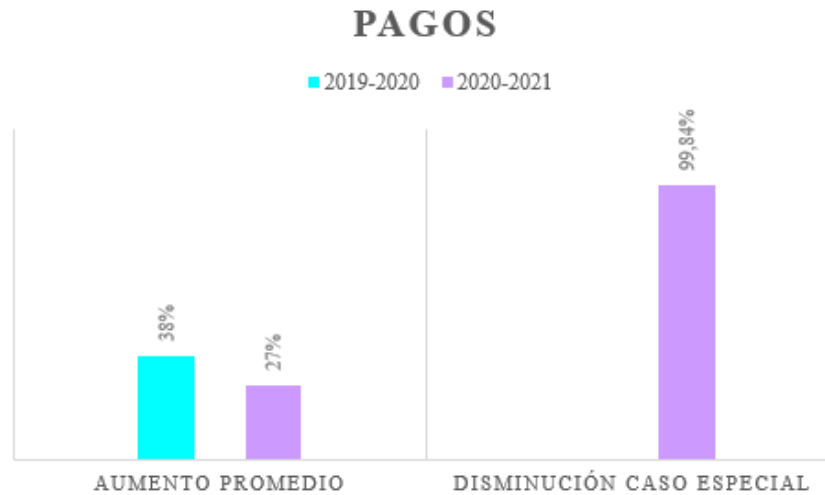


**Figura 3.** Ajustes beneficios corto plazo

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Por otra parte, en la Figura 4 se observa que los pagos de beneficios a corto plazo, durante el periodo 2019-2020, para todas las empresas de la muestra presentan una disminución promedio del 38%, lo mismo sucede con el periodo 2020-2021, donde la tendencia a

disminuir continúa, reflejando un decremento promedio del 37% en cuatro empresas; adicional, se pudo observar un caso especial, puesto que una empresa disminuyó en un 99.84%, lo que representa un contraste de la situación a la que se enfrentó debido a la pandemia.



**Figura 4.** Pagos beneficios corto plazo

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Por último, los saldos al final de cada período para los años 2019-2020 presentaron una disminución promedio del 19% en base a la información de cuatro de las cinco empresas, es decir que una aumentó en promedio 7%; al igual que para el período 2020-2021, en el que tres empresas de las cinco reflejan un aumento promedio del 12% y dos una disminución promedio del 26.12%, lo que quiere decir que en los dos lapsos de tiempo analizados las compañías acortan su flujo de dinero por todo lo que implica el desarrollo de sus actividades; es posible observar esto en la Figura 5.



**Figura 5.** Saldos finales beneficios corto plazo

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

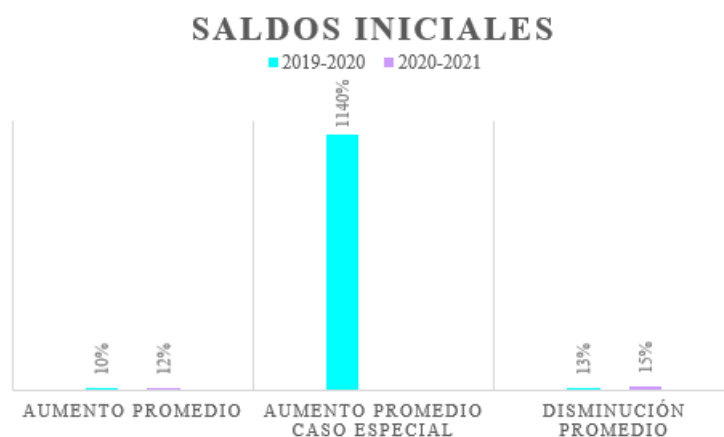
### 2.5.2 Beneficios a largo plazo.

Los beneficios analizados en esta sección hacen énfasis en los temas de jubilación patronal y desahucio; se los examinaron de manera comparativa entre el periodo 2019-2020 y 2020-2021.

#### 2.5.2.1 Jubilación Patronal.

Es necesario indicar que el total de empresas tomadas en cuenta para este apartado del análisis son nueve, dado que el resto no presenta información relacionada con jubilación patronal.

Los saldos iniciales de este rubro, correspondientes al período 2019-2020, denotan una disminución promedio del 13% en tres empresas de la muestra, mientras que cinco presentan un aumento promedio del 10%; adicional, se observó un caso fuera de lo común siendo que una empresa experimentó un aumento del 1140%, esto a causa de que en el año 2019 solo contaba con un saldo inicial de \$2061 y para el año 2021 creció abruptamente, reflejando un saldo inicial de \$25560. Pues bien, la tendencia a disminuir continúa en el período 2020-2021, es así como tres empresas evidencian una disminución promedio del 15%, y el restante, que son seis, aunque son más en cantidad, solo refleja un aumento promedio del 12%, tal como se observa en la Figura 6.

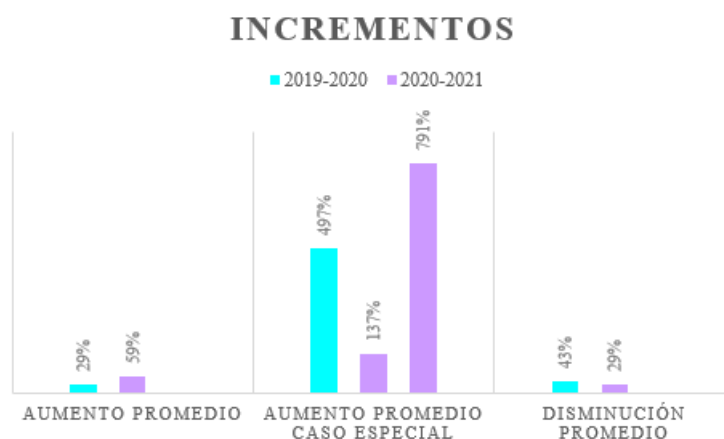


**Figura 6.** Saldos iniciales jubilación patronal

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Con base en las cifras presentadas se puede apreciar que, aunque las empresas se esforzaron por mejorar sus números, esto no fue suficiente, ya que la probabilidad de aumentar o disminuir es tan solo del 2%. En tal sentido, los incrementos en el período 2019-2020 revelan que la tendencia en ese momento es a disminuir, por tanto existen cuatro empresas que presentan una disminución promedio del 43%, y cuatro un aumento promedio del 29%; dentro de este período se observó un caso diferente que corresponde a una empresa con incremento del 497% porque en el año 2019 solo contaba con \$2787 de saldo, mientras que para el año 2020 ya tenía \$16626.

Al evaluar el período 2019-2020, en la Figura 7 es posible observar que la tendencia cambia drásticamente, puesto que tres empresas aumentan en promedio un 59%, y cuatro reflejan una disminución promedio del 29%, además, dos presentan un comportamiento diferente ya que incrementan sus números de una manera drástica, la primera empresa en 137% y la segunda 791%, esto a razón de las cifras que muestran en el año 2019 que son muy lejanas a las que alcanzan en 2020.



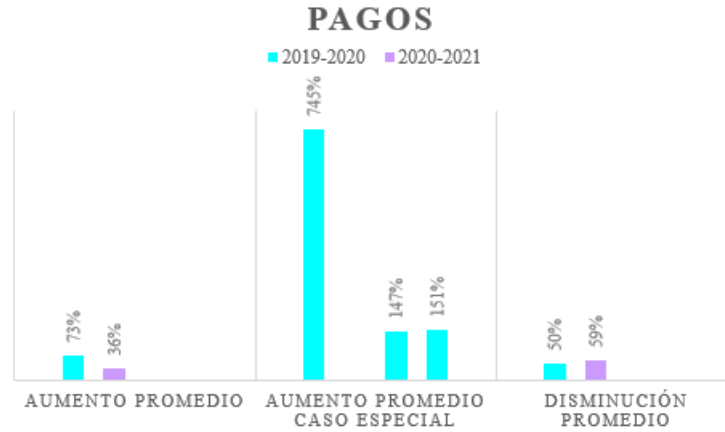
**Figura 7.** Incrementos jubilación patronal

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Este cambio, al que se hace referencia, se debe a que en el primer período estudiado las empresas sufrieron impactos económicos fuertes por la llegada del COVID-19, sin embargo, para el segundo período es evidente que el escenario mejoró de forma sustancial.

Los pagos efectuados por jubilación patronal en el período 2019-2020 demuestran un aumento promedio del 73% en una empresa, y una disminución promedio del 50% correspondiente a cuatro de ellas; tres reflejan un caso especial al aumentar de manera desenfrenada. Es decir que la primera aumenta en 745%, la segunda en un 151% y la tercera en 147%, esto tiene relación con el hecho de que los pagos incrementaron fuertemente de un año a otro.

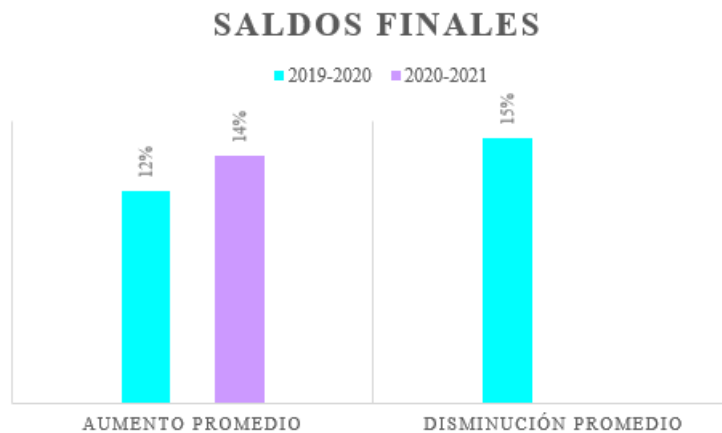
Finalmente, para este período una empresa no entra en el estudio porque solo presentaba datos para un año, todas estas situaciones se dan como resultado de la pandemia, puesto que las empresas tuvieron que implementar y ejecutar medidas inmediatas para poder sobrellevar sus operaciones y mantenerse en el mercado, en tal línea, entre las medidas que la mayoría adoptó estuvo el despido de trabajadores y el cambio de figura en sus contratos de trabajo. Cabe señalar que, como consta en la Figura 8, para el período 2020-2021 los porcentajes son diferentes, siendo que cuatro empresas reflejan un aumento promedio del 36% y cinco una disminución promedio del 59%.



**Figura 8.** Pagos jubilación patronal

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Los saldos finales de jubilación patronal presentan una tendencia totalmente diferente, ya que para el primer período analizado, 2019-2020, tres empresas evidencian una disminución promedio del 15% y seis un aumento del 12%. Lo curioso para el período 2020-2021 es que todas reflejan un incremento promedio del 14%, esto concuerda, como es lógico, con lo expuesto anteriormente sobre el tema y lo que se vivió en el contexto de pandemia. Es posible observar la información mencionada en la Figura 9.



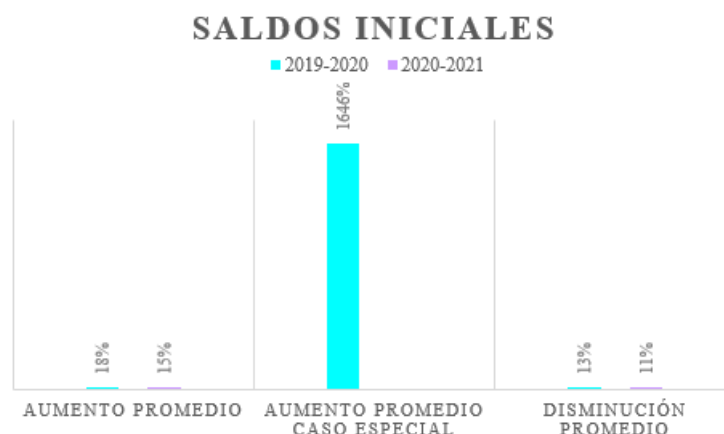
**Figura 9.** Saldos finales jubilación patronal

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

### 2.5.2.2 Desahucio.

Algunas de las empresas que conforman la muestra no disponen de la información completa relativa a este tema, por tal razón esta sección del análisis solo contempla a nueve de ellas.

Las cifras correspondientes a los saldos iniciales por el rubro de desahucio demuestran que para el período 2019-2020, de las nueve empresas, cinco evidencian una disminución promedio del 13% y tres aumentan en promedio un 18%; la empresa restante es un caso particular dado que refleja un aumento del 1646%, esto se da porque el saldo inicial del año 2019 fue de tan solo \$661, mientras que para el año 2020 llegó a \$11542. Por otra parte, para el período 2020-2021, cinco empresas presentan un aumento promedio del 15% y las cuatro restantes tienden a una disminución promedio del 11%; se identifica que este análisis tiene una tendencia de aumento para los años estudiados por el efecto que enfrentaron los empleados durante la emergencia sanitaria, dichas cifras constan en la Figura 10.

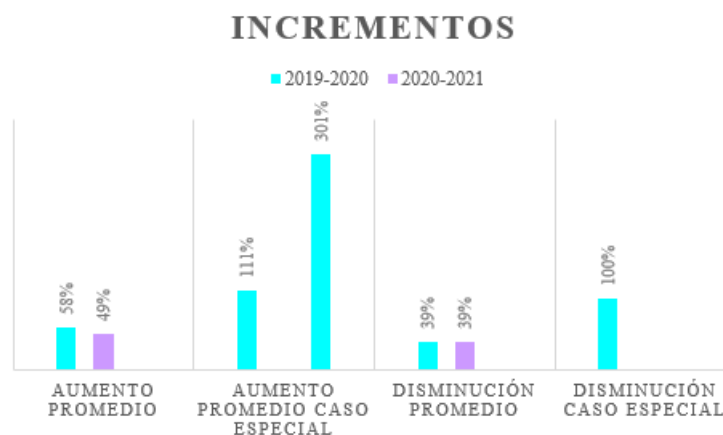


**Figura 10.** Saldos iniciales desahucio

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados

Al analizar los incrementos del primer período, 2019-2020, se observó que, de las nueve empresas, cuatro aumentan en promedio un 58% y dos disminuyen en promedio un 39%; además, se verificó que tres reflejan aumentos y disminuciones exageradas, los aumentos que se evidenciaron fueron de 111% y 301%, mientras que la disminución fue de 100%, esto se debe a las cifras que presentan en un año y que al compararlas con el año subsiguiente muestran un crecimiento enorme que incide en que estos porcentajes sean

tan altos. Por otro lado, para el período 2020-2021 una empresa no dispone de la información completa referente a desahucio, por lo que se la excluyó del análisis, dado esto resultó que cinco empresas reflejan una disminución promedio del 39% y tres un aumento promedio del 49%. Lo mencionado consta en la Figura 11.

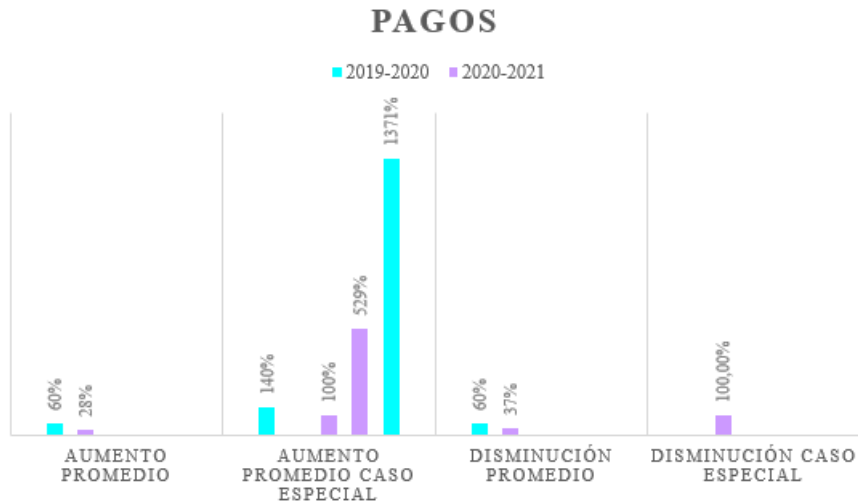


**Figura 11.** Incrementos desahucio

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Al examinar los pagos de este rubro existe un hallazgo particular, para el período 2019-2020 la tendencia es igual, es decir, cuatro empresas cuentan con una disminución promedio del 60%, y de la misma manera, tres reflejan un aumento de 60%; sin embargo, dos empresas presentan un aumento abrupto, la primera en 140% y la segunda en 1371%, como se ha mencionado anteriormente este fenómeno se da por lo que al momento de realizar el respectivo análisis las empresas presentan cifras muy pequeñas el primer año de estudio, pero para el siguiente crecen desenfrenadamente.

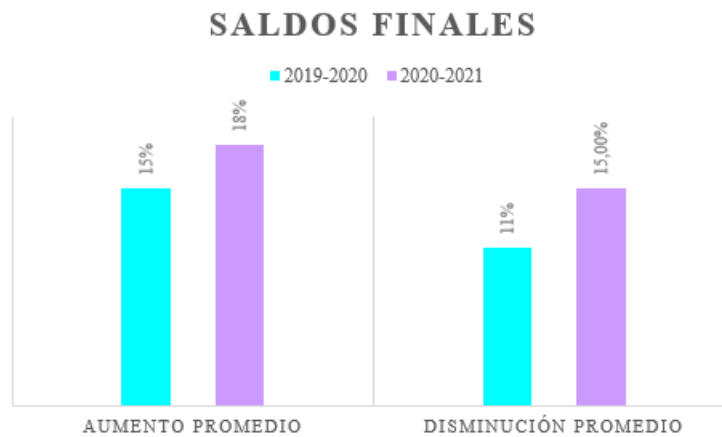
En el período 2020-2021 se evidencia que dos empresas aumentaron en promedio 28%, mientras que cuatro disminuyeron en promedio un 37%. Adicional, como en el período anterior este también refleja situaciones diferentes puesto que dos empresas presentan un aumento en pagos por desahucio mayor, entre 100% y 529%, mientras que una sola de ellas disminuye en 100%, tal como se observa en la Figura 12.



**Figura 12.** Pagos desahucio

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

Por último, en la Figura 13 se puede visualizar que los saldos finales para el período 2019-2020 evidencian que cuatro empresas disminuyen en promedio 11% y cinco aumentan en promedio 15%, esta tendencia de crecimiento igual se ve reflejada en el período 2020-2021, donde siete aumentan en promedio 18% y dos disminuyen en promedio un 15%.



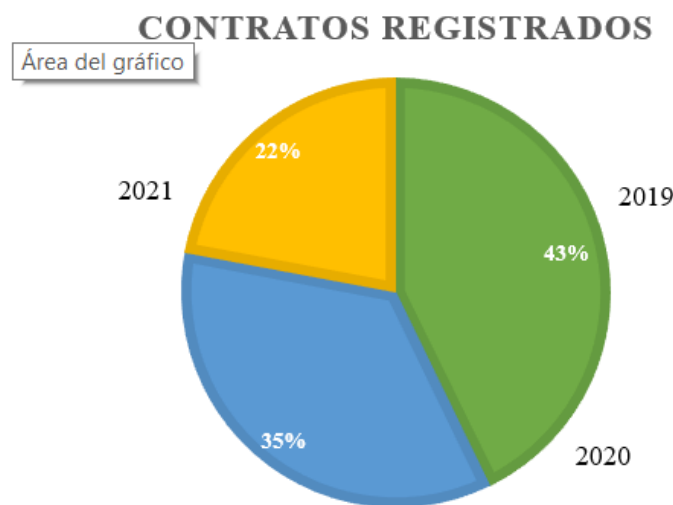
**Figura 13.** Saldos finales desahucio

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de los movimientos a los beneficios a empleados en los períodos analizados.

## 2.6 Datos estadísticos

Para complementar la información anteriormente expuesta, se procedió a la constatación de cifras estadísticas que sustenten y reflejen el porqué de los datos analizados, a razón de esto se indagó en sitios web oficiales como la página del Ministerio de Trabajo del Ecuador y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC); en función de esto se puede determinar lo siguiente:

Según el Boletín Estadístico Anual presentado por el Ministerio de Trabajo (2019), para el año 2019 se oficializaron 89.745 contratos, mientras que para el año 2020 existió un total de 73.886 contratos vigentes reportados en la industria manufacturera, donde las figuras más usadas fueron: contrato indefinido, contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio y contrato de obra cierta. Para el año 2021, según la misma fuente, solo se registraron 46.250 contratos, lo que tiene que ver con la recuperación económica que las empresas están atravesando y que no les permite ampliar sus nóminas de empleados, sino que se han limitado a optimizar su recurso humano para así generar menos costos y gastos, tal como consta en la Figura 14.

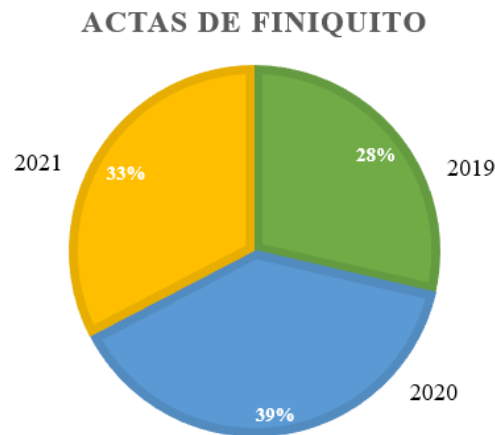


**Figura 14.** Porcentaje de costos y gastos de beneficios sociales - contratos

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de la página web del Ministerio del Trabajo (2022).

Las actas de finiquito correspondientes a 2019, en total para la industria manufacturera, fueron de 68.125, mientras que para el 2020 fueron 92.221, lo que refleja el evidente incremento de despidos que en los análisis a las notas de los estados financieros presentan un aumento significativo a raíz de las complicaciones derivadas de la pandemia de

COVID-19. Para el año 2021 el sector refleja un total de 77.668 actas de finiquito, la mayor parte de estas se dio por acuerdo de las partes, la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, por las causas legalmente previstas en el contrato, por terminación dentro del periodo de prueba, por despido intempestivo y por desahucio, lo que explica por qué el 2021 es considerado como un año de recuperación frente a la situación de emergencia sanitaria, recurriendo con menos frecuencia a despidos masivos, tal como se evidencia en la Figura 15.



**Figura 15.** Porcentaje de costos y gastos de beneficios sociales - actas de finiquito

*Nota.* Elaboración propia en base a datos obtenidos de la página web del Ministerio del Trabajo (2022).

## 2.7 Políticas Contables con respecto a beneficios sociales

Una vez definida la muestra, se revisaron los informes de auditoría externa presentados por las empresas para los años estudiados, los cuales se obtuvieron del sitio web del ente de control. Se procedió a examinar detalladamente cada una de sus notas y políticas referentes al manejo de los beneficios sociales.

Según la NIC 8 (2017) sobre Políticas Contables, cambios en las estimaciones contables y errores, esto se refieren a “los principios, bases, acuerdos, reglas y procedimientos específicos adoptados por la entidad en la elaboración y presentación de sus estados financieros” (p. 9). En tal virtud, son de gran importancia al reflejar y guiar la situación financiera de la entidad, aplicándose de acuerdo con el giro de cada negocio o su actividad económica, de sus necesidades y del criterio contable del contador; Barreto (2021) resalta

su importancia al mencionar que orientan a quienes se encargan de preparar la información financiera mientras cumplen con lo requerido por las entidades reguladoras. De esta manera es fundamental establecer y formalizar las políticas contables en las compañías, y que estas sean revisadas y actualizadas cada cierto tiempo por las áreas correspondientes, para así reforzar la transparencia en la toma de decisiones; por lo expuesto, para el estudio se analizaron las políticas contables correspondientes a beneficios a empleados de cada empresa que conforma la muestra, las cuales se encuentran dentro de las notas a los estados financieros presentadas en los informes de auditoría externa enviados a la Superintendencia de Compañías, Valores y Compañías, donde se puede evidenciar que su manejo depende de criterios particulares; sin embargo, es posible distinguir con claridad dos puntos: beneficios a corto plazo o con su sinónimo beneficios corrientes, y beneficios a largo plazo o beneficios no corrientes y planes de beneficios definidos.

#### *2.7.1 Beneficios corto plazo.*

Al momento de estudiar los beneficios a corto plazo de las 11 empresas que conforman la muestra, se pudo constatar que todas hacen referencia al pago de décimo cuarto sueldo, décimo tercer sueldo, vacaciones, participación trabajadores y demás obligaciones sociales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), sin embargo, en tres de ellas se evidenciaron rubros como sueldos e indemnizaciones por pagar dentro de esta categoría.

Las notas sobre beneficios a corto plazo hacen referencia al cálculo de todos los beneficios sociales que se determinarán según lo establecido en la legislación ecuatoriana vigente; la mayor parte de las empresas los reconocen como un gasto. Por otra parte, en cuanto a la participación trabajadores, estos rubros se cargan a los resultados integrales del año en el costo de ventas y gastos de operación, administración y venta según corresponda; cabe señalar que otra política que resalta en este aspecto es que estos beneficios se miden en función del valor que se espera a cambio del servicio, y se reconocerán como un gasto, sin embargo, una de las empresas analizadas considera que son medidos sobre una base no descontada.

### *2.7.2 Beneficios largo plazo.*

Entre los beneficios a largo plazo todas las empresas hablan de jubilación patronal y desahucio, o en su defecto, desahucios no fondeados, bonificación por desahucio y beneficios por terminación de empleo; no obstante, dos empresas manejan dos cuentas adicionales dentro de este rubro: contrato colectivo no fondeado y fondo ejecutivo.

Al verificar las políticas contables sobre beneficios a largo plazo, todas las empresas detallan que para el cálculo de jubilación patronal se tomará como base estudios actuariales elaborados por peritos independientes o externos a la empresa, a partir del método de costeo de crédito unitario proyectado; los supuestos actuariales que todas las empresas estudiadas toman en cuenta para este cálculo son: tasa de descuento, tasa de rotación, tasa de incremento salarial y tabla de mortalidad.

A pesar de lo descrito, algunas empresas toman también en consideración los supuestos de tasa de conmutación, edad, sexo, años de servicio y número de empleados; mientras que el cálculo para la jubilación patronal y desahucio se lo realiza conforme a lo establecido en la ley vigente, y usualmente los costos por servicios presente y pasado se reconocen en el resultado del año en el que se generan, así como el interés financiero derivado de la obligación de beneficio definido; adicional, las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen en el estado de situación financiera con cargo o abono a otro resultado integral, en el periodo en que se producen.

En este punto es importante mencionar que el reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral se refleja inmediatamente en las ganancias acumuladas y no son reclasificadas en la utilidad o pérdida del período.

## **2.8 Revelaciones en la nota de beneficios sociales**

La revelación en las notas a los estados financieros tiene que ver con el proceso contable donde la empresa debe informar el origen de los hechos económicos, mismos que puedan afectar o dar paso a interpretaciones erróneas por parte del lector. Las revelaciones se realizan sobre el total de los datos cuantitativos y cualitativos de los estados financieros, es decir, sobre sus cifras y notas.

Para la realización de este trabajo se revisó la NIC 19 (2001) la cual hace alusión a los beneficios a los empleados; esta norma en su párrafo 23 da la guía sobre qué información se debe revelar respecto al tema; es así como la norma lleva simultáneamente a la NIC 24

(2001) (Información a revelar sobre partes relacionadas) y NIC 1 (2001) (Presentación de estados financieros), con base en esta información previamente revisada se procedió a analizar las revelaciones de las 11 empresas de la muestra.

#### *2.8.1 NIC 24 (Información a revelar sobre partes relacionadas).*

Al revisar el párrafo 17 de la NIC 24 (2001), es posible constatar que una entidad revelará las remuneraciones del personal clave de la gerencia en total y para cada una de las siguientes categorías: beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios post empleo, otros beneficios a largo plazo, beneficios por terminación y pagos basados en acciones. Dando como resultado que, en 2019, de las 11 empresas que conforman la muestra, 10 cumplieron con esta revelación, o lo que representa el 91%; mientras que para los años 2020 y 2021 todas (100%) sí cumplen satisfactoriamente al proveer dichos datos.

#### *2.8.2 NIC 1 (Presentación de estados financieros).*

La NIC 1 (2001) (Presentación de estados financieros) menciona que “una entidad presentará un desglose de los gastos reconocidos en el resultado, utilizando una clasificación basada en la naturaleza o en la función de ellos dentro de la entidad, lo que proporcione una información que sea fiable y más relevante” (párr. 99). Asimismo, determina dos formas de desglosar los gastos, sobre la primera forma señala: “una entidad agrupará gastos dentro del resultado de acuerdo con su naturaleza y no los redistribuirá atendiendo a las diferentes funciones que se desarrollan en la entidad” (párr. 102), y respecto la segunda, explica que esta corresponde a una “función de los gastos” o del “costo de las ventas” (párr. 103), y clasifica los gastos de acuerdo con su función como parte del costo de las ventas.

En concordancia con lo citado se evidenció que, para los periodos estudiados, de las 11 empresas que conforman la muestra solo una, o lo que representa el 9%, aplicó la forma que indica el párrafo 102; mientras que el 91%, que representa a las 10 empresas restantes, aplicó la forma explicada en el párrafo 103.

#### *2.8.3 NIC 19 (Beneficios a empleados).*

La NIC 19 (2021) (Beneficios a empleados) en sus párrafos 10, 156, 133 y 165 menciona el proceso que deben cumplir todas las empresas al momento de revisar y presentar la información referente a los beneficios a empleados a corto plazo, largo plazo, post empleo y por terminación, en relación con esto se revisaron todas las notas sobre revelaciones

presentadas por cada empresa en sus informes de auditoría externa para los años en estudio.

#### *2.8.3.1 Beneficios a corto plazo.*

La NIC 19 menciona que si un trabajador ha laborado en una misma empresa durante todo un periodo contable, se deberá reconocer el valor de los beneficios a corto plazo de la siguiente manera:

1. Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo; y
2. Como un gasto, a menos que otra Norma exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo. (Normas Internacionales de Información Financiera, 2012, párr. 10).

Fundamentándose en esto, se evidenció que las 11 empresas analizadas cumplen con lo indicado, es decir que el 100% aplica de manera adecuada el párrafo 10 de la NIC 19.

#### *2.8.3.2 Beneficios a largo plazo.*

Por otra parte, respecto a largo plazo, la NIC 19 indica que “en el momento de la adopción inicial de esta norma, el efecto del cambio en las políticas contables incluirá todas las ganancias y pérdidas actuariales que hayan aparecido en periodos anteriores” (Normas Internacionales de Información Financiera, 2012, párr. 156).

Al analizar el contenido del párrafo 156 se conoció que de las 11 empresas estudiadas solo nueve cumplen con este párrafo, o en su defecto solo el 82% cumple, mientras que el 18% no lo hace. Además, una vez examinadas las notas sobre revelaciones, fue evidente que ninguna empresa toma en cuenta los párrafos 133 y 165 de la NIC 19, ya que no detallan de manera separada estas disposiciones; solo el 18% de las empresas indirectamente mencionan información somera referente a estos párrafos dentro de los beneficios a largo plazo.

### **3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **3.1 Conclusiones**

Ya realizado el trabajo de investigación y su análisis sobre los beneficios sociales dentro de las empresas manufactureras del país para los años 2019, 2020 y 2021, se puede concluir lo siguiente:

La industria manufacturera es una de las más importantes generadoras de empleo del país, por tanto, tiene una participación significativa en la economía ecuatoriana. Enfocándose en el subsector de elaboración de bebidas, por su actividad, que consiste en transformar la materia prima en productos terminados, los costos son un factor clave para gestionar sus procesos.

Las medidas tomadas por las empresas y el gobierno para enfrentar las consecuencias de la pandemia de COVID-19 aportaron de alguna manera para que las empresas no cierren por completo sus operaciones, esto se observó en los análisis realizados al evidenciar que las cifras mejoran sustancialmente en el año 2020-2021.

Asimismo, fue posible reconocer que la presentación de los informes de auditoría externa varía en su formato dependiendo de la firma auditora que los realice; para razón de este estudio se observó que no todas las empresas trabajan con la misma firma todos los años, sino que van cambiando y rotando entre aquellas que se encuentran disponibles en el mercado.

Según el análisis realizado a los rubros presentados por las empresas en el formulario 101, en el cual se detallan los costos y gastos refleja que en todos los períodos estudiados lo que más predomina es que las empresas presentan una mayor cantidad de los rubros de beneficios sociales como gasto.

Para el primer periodo analizado 2019-2020 se evidenció que los beneficios sociales a corto y largo plazo tuvieron una importante disminución, esto se relaciona directamente con lo expuesto por el Ministerio de Trabajo en sus estadísticas, que para este período de tiempo las actas de finiquito tuvieron un aumento fuera de lo normal, a razón de la pandemia de COVID-19, donde se tuvieron que dar por terminado relaciones laborales.

El segundo período 2020-2019 refleja la situación es totalmente diferente ya que la mayoría de las empresas presentan un aumento de sus beneficios sociales a corto y largo

plazo, como en el caso anterior, esto se constata con lo expuesto por el Ministerio de Trabajo en sus estadísticas, donde se evidencia que el número de contratos vigentes aumento a diferencia del período anterior, todo lo expuesto se dio a causa de la situación que pasaron las empresas por la llegada del COVID-19.

De los movimientos relacionados con los beneficios sociales, los mismos que se presentan en la nota financiera del informe de auditoría externa, se pudo palpar que la mayoría de las empresas no reflejan movimientos de corto plazo, pero todas si presentan de largo plazo. Además, los rubros en el primer período de todos los beneficios sociales aumentaron, en cambio para el período 2020-2021 la situación es diferente y todos los beneficios sociales disminuyen.

### **3.2 Recomendaciones**

A partir de la recolección y análisis de la información disponible en el sitio web de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, se procede a recomendar lo siguiente:

Una herramienta fundamental que los entes regulares del país solicitan a las empresas son los informes de auditoría anuales, por lo que se recomienda a las empresas contratar el servicio de firmas auditoras, las cuales puedan brindarles seguridad sobre el informe de auditoría y que este cumpla con los lineamientos establecidos de manera correcta.

Sería muy provechoso mejorar y completar la presentación de las notas a los estados financieros, con toda la información numérica, para que así exista una mejor comprensión de estos documentos y sirva para que estudios realizados en un futuro puedan nutrirse de más información.

Se recomienda revisar y definir con mayor precisión que parte de los rubros se va a distribuir como costo y gasto, para que así, la empresa pueda recuperar un mayor porcentaje de lo invertido y se puedan tomar mejores decisiones empresariales.

#### 4. REFERENCIAS

- Barreto, J. (2021). *¿Por qué son importantes las políticas contables?* Desafíos PWC. <https://desafios.pwc.pe/por-que-son-importantes-las-politicas-contables/>
- Bojórquez, A. (2022). Los Beneficios laborales que hoy tenemos son producto de luchas de años y siglos. *El Debate*.
- Census Asesores Legales y Tributarios. (s.f.). *Nuevos tipos de contrato de trabajo en el ecuador ¿cuál se ajusta a tu negocio?* <https://censusconsultores.com.ec/nuevos-tipos-de-contrato-de-trabajo-en-el-ecuador/>
- Chiavetano. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 2.
- Código de Trabajo. 26 de septiembre de 2012. (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. 20 de octubre de 2008. (Ecuador).
- Comunidades Digitales para Aprendizaje en Educación Superior [CODAES]. (2022). *¿Qué es el Estado de Resultados?* CODAES. [http://academica.uaslp.mx/oa/estadoresultados/qu\\_es\\_el\\_estado\\_de\\_resultados.html](http://academica.uaslp.mx/oa/estadoresultados/qu_es_el_estado_de_resultados.html)
- Debate. (1 de mayo de 2022). *Los Beneficios laborales que hoy tenemos son producto de luchas de años y siglos" afirma el líder sindical*. <https://bit.ly/3V5Q0WB>
- Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros [IFRS]. (2018). *Norma Internacional de Contabilidad NIC 19*. <https://bit.ly/3V3n0yR>
- Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros [IFRS]. (2015). *NIIF 10 Estados Financieros Consolidados*. <https://bit.ly/3Eh1P96>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Por la cual se busca combatir la crisis sanitaria derivada de COVID-2019. 22 de junio de 2020. Registro Oficial 229.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Sector privado*. <https://www.trabajo.gob.ec/sector-privado/#:~:text=El%20despido%20intempestivo%20es%20la,188%20del%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo>.

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (2012). *Banco de información de los sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos*. [http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/bissi\\_2012-3.pdf](http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/bissi_2012-3.pdf)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2020). *Impacto social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y respuestas*. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOic0Y2ZmMWFkZi1mYjI3LTQyZjQtYjY5Ni1lYWw1MTUyYjBjOTcucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOic0Y2ZmMWFkZi1mYjI3LTQyZjQtYjY5Ni1lYWw1MTUyYjBjOTcucGRmJ30=)
- Quinteros, K. (18 de julio de 2011). *Remuneraciones adicionales*. Planes salariales estratégicos. <https://planessalarialesestrategicos.blogspot.com/>
- Resolución No. C.D. 501. [Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social]. Consolidación de tablas de tasas aportación y distribución de aportes. 13 de noviembre de 2015.
- Rubén, A. (20 de marzo de 2020). *Beneficios que puedes ofrecer a tus empleados más antiguos*. HRtrends. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/beneficios-para-empleados>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2020). *Ranking empresarial*. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
- Universidad Peruana Los Andes. (2008.). *Costos y presupuestos*. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/7438/Fundamentos%20de%20Costos%207-46.pdf;jsessionid=E767050229CE3BF165B89C72F1188516.jvm1?sequence=1>
- Yáñez, M., Yáñez, J. y Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 1-5. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-89.pdf>

